



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

Oleh :

Nizar Noor Falah T

NPM : 4117500061

Diajukan kepada :

Progam Studi Manajemn

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2021



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memporelah Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Nizar Noor Falah T

NPM : 4117500061

Diajukan kepada :

Progam Studi Manajemn

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2021



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

Oleh :

Nizar Noor Falah T

NPM : 4117500061

Disetujui Untuk Ujian Skripsi


Tanggal : 17 Juli 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.

NIDN. 0611037202


Setyowati Subroto, SE, M.Si

NIDN. 0009057801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A

NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nizar Noor Falah T
NPM : 4117500061
Judul : Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.


Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji ujian skripsi yang
dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 17 juli 2021

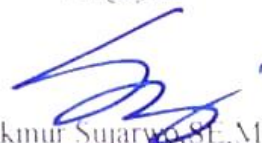
Ketua Penguji


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.
NIDN. 0611037202

Penguji I


Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Penguji II


Makmur Sujarwo, S.E., MM
NIDN. 0624117801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Akt, C.A
NIDN. 0628117502

MOTTO

“Kerjakanlah sesuatu dengan maksimal, karena besarnya perjuanganmu akan menentukan seberapa besar hasil yang kamu peroleh.”

– Peneliti –

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *bismillahirrahmanirrahim*, saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orangtua saya yaitu Bapak Takril dan Ibu Khudaepah yang sangat baik hati, tulus menyayangi, dan selalu memberikan motivasinya kepada saya serta tiada henti mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Merekalah hal terindah dalam hidup ini dan Mereka adalah segalanya bagi saya.
2. Kakak-kakak saya yaitu Mas Aldi, Mba Nia, Mba Nuni, Mba Nida Ulizzah, Mas Huda yang selalu memberikan motivasi kepada saya dengan berbagai pengalaman mereka yang pernah menjadi mahasiswa agar saya bisa menjadi lebih baik lagi.
3. Keponakan yang paling saya sayangi, Raisha Alldelisha F dan Ahmad Bima F, yang selalu menghibur saya dengan canda tawa dan tingkah lucunya apabila saya mulai bosan dengan apa yang saya kerjakan.

4. Untuk bapak Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M. dan ibu Setyowati Subroto, S.E,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang selalu memotivasi baik moral dan moril kepada saya.
5. Untuk teman-teman dan sahabat Dewi Mutmainnah, Bondan Nuswantoro, Syamsul Affandi, Bangkit Khomarul Zaman dan Berliana Mutiara Sari yang telah membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nizar Noor Falah T

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh Tanggung jawab.

Tegal, Juli 2021

Yang Menyatakan,



Nizar Noor Falah T

ABSTRACT

Nizar Noor Falah T, *The Influence of Locus Of Control Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of Brebes Regency.*

To realize good and quality performance, the Department of Culture and Tourism of Brebes Regency needs to evaluate and observe all problems that arise even the slightest so that later they do not affect employee performance. However, in reality in the field, good performance in the organization has not yet been realized for every employee who works.

In this study, the method used is quantitative research methods, because in this study using a questionnaire to obtain data so that the data is processed to solve problems. The population and sample in this study were employees of the Department of Culture and Tourism totaling 39 respondents. The instrument test in this research is the Validity Test and Reliability Test. Classical assumption test includes Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

This study proves: 1) The influence of Locus of Control on Employee Performance has a positive and insignificant effect. the results of the calculation of t arithmetic obtained a value of 0.240 and a sig value of 0.812. 2) The influence of leadership style on employee performance shows that there is no significant positive effect. the results of the calculation of t arithmetic obtained a value of 1.728 and a sig value of 0.093. 3) The influence of organizational commitment on employee performance has a significant positive effect. the results of the calculation of t arithmetic obtained a value of 2.091 and a sig value of 0.044. 4) . The influence of Locus of Control, Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance simultaneously has an effect on employee performance. the results of the calculation of F Count obtained a value of 3.341 and a sig value of 0.030.

The conclusions of this study are: 1) Partially the Locus of Control variable on the Employee Performance variable has no effect, it can be concluded that H_1 is rejected. 2) Partially leadership style variable to variable there is no influence employee performance can be concluded that H_2 was rejected. 3) Partially Organizational Commitment variable to variable employee performance there are significant can be concluded that H_3 accepted. 4) Locus of Control, Leadership Style, and Organizational Commitment simultaneously affect the performance of employees of the Culture and Tourism Office of Brebes Regency.

Keywords : *Employee Performance, Locus of Control, Leadership Style, and Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Nizar Noor Falah T, Pengaruh *Locus Of Control* Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik dan berkualitas, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes perlu mengevaluasi dan mengobservasi segala masalah yang timbul sekecil apapun agar nantinya tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada kenyataan dilapangan masih belum teralisasinya kinerja yang baik dalam organisasi untuk setiap pegawai yang bekerja.

Di dalam penelitian ini metode yang digunakan metode penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan quesioner untuk memperoleh data sehingga data tersebut diolah untuk memecahkan masalah. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berjumlah 39 responden. Uji instrument dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dalam penelitian ini membuktikan : 1)Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif tidak signifikan. hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 0,240 dan nilai sig sebesar 0,812. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan. hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 1,728 dan nilai sig sebesar 0,093. 3) Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif signifikan. hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 2,091 dan nilai sig sebesar 0,044. 4) . Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,341 dan nilai sig sebesar 0,030.

Kesimpulan penelitian ini adalah : 1)Secara parsial variabel *Locus of Control* terhadap variabel Kinerja Pegawai tidak terdapat pengaruh dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. 2)Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai tidak terdapat pengaruh dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. 3) Secara parsial variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai terdapat pengaruh dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. 4) *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena limpahan rohmat, hidayah serta anugraha-Nya kepada Peneliti sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari jika dalam penyusunan penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, Peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Dien Novianty Rahmatika, S.E., M.M., AK, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Yuni Utami, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, SE, M.Si.,_selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dalam membimbing Peneliti untuk menyelesaikan proposal untuk skripsi ini.

Saya menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, Peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, April 2021

Nizar Noor Falah T

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	
PEMBIMBING	E
rror! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR	
ISI	
x	
DAFTAR	
TABEL	xi
i	
DAFTAR	
GAMBAR.....	xii
i	
DAFTAR	
LAMPIRAN	xi
v	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah	7
C.Tujuan Penelitian	7
D.Manfaat Penelitian	8
BAB	II
TINJAUAN	
PUSTAKA	
10	
A.Landasan Teori	
10	

1. Kinerja Pegawai	10
2. Locus Of Control.....	16
3. Gaya Kepemimpinan	20
4. Komitmen Berorganisasi	25
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	41
D. Perumusan Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	48
D. Metode Pengumpulan Data	54
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	56
F. Metode Analisis Data.....	58
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
3. Analisis regresi linear berganda	62
4. Uji hipotesis.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	70
1. Sejarah singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes .	70
B. Hasil Penelitian	77
1. Analisis Statistik Deskriptif	77
2. Uji Instrumen Penelitian.....	80
3. Uji Asumsi Klasik	88
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
5. Pengujian Hipotesis	94

C. Pembahasan.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	10
5	
A.Kesimpulan.....	105
B.Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	35
2. Data Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes	47
3. Operasionalisasi Variabel	50
4. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin	78
5. Pengujian Karakteristik Umur	78
6. Pengujian Karakteristik Pendidikan	79
7. Hasil Uji Validitas Kuisiner Kinerja Pegawai	81
8. Hasil Uji Validitas Kuisiner Locus of Control.....	82
9. Hasil Uji Validitas Kuisiner Gaya Kepemimpinan.....	84
10. Hasil Uji Validitas Kuisiner Komitmen Organisasi.....	85
11. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai	86
12. Hasil Uji Realibilitas Locus Of Control.....	87
13. Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan.....	87
14. Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi	88
15. Hasil Uji Multikolorieritas	90
16. Hasil Regresi Linear Berganda	93
17. Hasil Uji T.....	94
18. Hasil Uji F.....	96
19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual	xiv
2. Hasil Uji Normalitas	89
3. Hasil Uji Heterokedastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	114
2. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	121
3. Data Penelitian Variabel <i>Locus of Control</i>	122
4. Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan	123
5. Data Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	124
6. Uji Kualitas Data.....	125
7. Hasil Perhitungan SPSS 26.....	132
8. Tabel r Untuk Df = 1-50	136
9. Tabel t Untuk Df = 1-40.....	137
10. Tabel F	138

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kelancaran menjalankan program kerja di sebuah instansi pemerintahan. Karena di era digital sekarang sumber daya manusia yang berkualitas sangat di perlukan dalam institusi pemerintahan demi melaksanakan tugas dengan baik dan tujuan dalam suatu instansi pemerintahan dapat tercapai dengan maksimal. Jika kinerja pegawai dalam institusi pemerintahan tersebut masih rendah maka akan berdampak buruk dan akan muncul beberapa permasalahan baik itu dalam hasil yang tidak maksimal maupun hal lainnya yang tidak diinginkan oleh institusi tersebut.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting untuk tercapainya tujuan institusi pemerintahan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah (lower management) hingga yang paling atas (top management). Meskipun berbeda level, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. kelalaian terhadap salah satu bagian mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Dinas K ebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes merupakan sebuah lembaga yang bertugas membantu Bupati Brebes dalam

melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan kebudayaan yang menjadi wewenang daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan oleh kepala daerah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes tentu tidak dapat mewujudkan tujuan, tugas – tugas serta cita – cita yang dijalankan tanpa keikutsertaan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia mempunyai potensi dan kontribusi yang sangat penting dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Pegawai yang bekerja tentu diharapkan memberikan dampak yang baik pada organisasi serta bekerja dengan maksimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja kerja terdiri atas, selain itu yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya

Untuk mewujudkan kinerja yang baik dan berkualitas, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes perlu mengevaluasi dan mengobservasi segala masalah yang timbul sekecil apapun agar nantinya tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada kenyataan dilapangan masih belum teralisasinya kinerja yang baik dalam organisasi untuk setiap pegawai yang bekerja

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, saat ini berkaitan dengan ketidak sesuaian tugas, pokok dan fungsi para pegawai, antara lain absensi pegawai yang tinggi, keterlambatan pegawai dalam keberangkatan bekerja, masih perlunya peningkatan SDM, serta kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan.

Tabel 1

Sekala pengukuran kinerja laporan
kinerja instansi pemerintah tahun 2019-2020

No	Program	Indikator kinerja	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata.	Kontribusi sektor pariwisata	96,8 %	84,8%
		Angka capaian kunjungan wisata	98,6%	85,5%
2	Meningkatkan kesejahteraan pelaku seni berbasis kereativan lokal	Tingkat prestasi seni dan tradisi budaayaan	98,3%	85,25%
			97,9%	85,19

Sumber : data laporan kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten brebes

Berdasarkan dari data kinerja pegawai tahun 2020, apabila dibandingkan dengan 2019 terlihat turun, pada tahun 2019 sebesar 97,9% sedangkan pada tahun 2020 sebesar 85,19%. Hal ini di sebabkan adanya pandemic covid 19 yang menakibatkan kinerja pegawai atau tugas, pokok dan fungsi tidk dapat di laksanakan sebagaimana mestinya.

Tabel 2

Daftar hadir pegawai

Dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten brebes 2019 - 2020

No	Tahun	bulan	Hadir	Tidak hadir	total
1	2019	Januari - juni	202	32	66
		Juli - desember	200	34	
2	2020	Januari -juni	176	58	119
		Juli - desember	173	61	

Sumber : data daftar hadir pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten brebes.

Berdasarkann data daftar hadir di atas pada tahun 2019 - 2020 tigtat absensi pegawai sangat tinggi dengan total tingkat tidak hadir pada tahun 2019 sebesar 66 pegawai dan pada tahun 2020 sebesar 119 pegawai maka tingkat absnsi pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten brebes mengalami tingkat absensi yang sangat tinggi di bandingkan denggan tahun 2019.

Berdasarkan fenomena di atas maka kinerja pegawai tersebut masih dikatakan belum optimal karena penilaian kinerja pegawai masih banyak yang belum sesuai target. Hal ini juga bisa disebabkan adanya faktor *locus of control*, gaya kepemimpinan maupun komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mengangkat kualitas kinerja pegawai yang berkomitmen. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya penelitian ini dilakukan agar supaya diketahui berbagai faktor yang harus diperhatikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam pencapaian kinerja pegawai institusi pemerintahan dapat dipengaruhi oleh faktor *Locus of control*. *Locus of control* diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap orang yang bekerja dalam lingkup institusi pemerintahan dimana pemikiran mereka yang akan mempengaruhi kinerja mereka, sehingga atas pemikiran mereka sendiri yang akan menghasilkan kinerja yang maksimal ataupun kurang maksimal.

Dalam suatu institusi pemerintahan, gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja institusi pemerintahan. Pemimpin yang baik selalu melihat dan mendengar terhadap kondisi pegawai atau bawahannya. Pemimpin harus dapat menggugah empati pegawai, sehingga akan menimbulkan persepsi yang baik terhadap pimpinan. Dengan gaya kepemimpinannya maka seorang pimpinan harus dapat menjadi motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan mengubah cara pandang pegawai terhadap suatu tugas yang merupakan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menumbuhkan kekuatan identitas, dan dengan keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi akan timbul komitmen yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kedisiplinan pegawai yang tinggi maka secara langsung kinerja pegawai akan meningkat.

Selain *Locus Of Control* & Gaya Kepemimpinan juga ada Komitmen Organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Pegawai yang mempunyai komitmen akan memberikan hasil kerja yang baik dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini memfokuskan pada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes didasari pada locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Dengan bersumber pada terapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes?
4. Apakah terdapat pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh penggabungan antara *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah suatu kontribusi yang diberikan oleh peneliti mengenai karya ilmiah yang ditulisnya, manfaat ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
- b. Penelitian diharapkan memberikan asumsi pemikiran tentang penilaian kinerja di suatu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
- c. Memberikan manfaat yang positif terhadap penulisan karya ilmiah lainnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kantor Dinas

Diharapkan untuk Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes sebagai bahan evaluasi agar lebih meningkatkan kualitas dan efektivitas untuk mencapai tujuan kerja yang akan capai.

b. Bagi peneliti

Sebagai sumber pengetahuan dan wawasan untuk peneliti mengenai sebuah institusi pemerintahan dengan teori yang telah

didapatkan, dan diharapkan untuk menambah pemahaman bagi peneliti mengenai *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori memiliki fungsi dan tujuan yang berbeda-beda ada tiga bentuk penelitian Dalam penelitian kuantitatif, teori berperan sebagai penjelasan awal tentang hubungan antar variabel yang diuji oleh peneliti. Penelitian kualitatif, teori berperan sebagai perspektif bagi penelitian dan terkadang justru dihasilkan selama penelitian berlangsung. Adapun dalam penelitian metode campuran teori bisa digunakan untuk beragam tujuan, tergantung pada fleksibilitas penggunaan baik dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif.

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Yoyo (2018:205) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat

bertahan dalam suatu persaingan bisnis. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus ditingkatkan oleh karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Harfianti (2014:78) Kinerja merupakan aksi dari karyawan dengan tingkatan berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada gabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab dan tujuan di organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wuryaningsih dan Kuswati (2013:278) kinerja dapat dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan pegawai
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

c. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, Umam (2010:190).

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul umam (2010:191) tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*, suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Digunakan sebagai *staffing decision*
- 3) Digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai oleh individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan Latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

f. Dimensi dan Indikator kinerja

Dewi Untari (2018) menyatakan bahwa dimensi kinerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang
 - b) Keahlian adalah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu “pengetahuan”. Sedangkan “bakat” adalah

bawaan lahir seseorang sehingga dapat mencapai prestasi tertentu dalam usia belia.

c) Latar belakang penjelasan tentang asal usul, riwayat hidup dan berbagai informasi tentang biografi seseorang

d) Demografi merupakan studi ilmiah tentang penduduk terutama berkaitan dengan fertilitas, mortalitas, dan mobilitas. Demografi mencakup ukuran populasi.

2) Faktor psikologis yang terdiri dari :

a) Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

b) *Attitude* adalah sikap dan perilaku yang Anda tunjukkan sehari-hari. Cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang Anda pikirkan.

c) *Personality* yaitu topeng atau kedok, yang sering dipakai oleh pemain- pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi seseorang.

d) Pembelajaran adalah proses memperoleh pemahaman, pengetahuan, perilaku, keterampilan, nilai, sikap, dan preferensi baru.

- e) Motivasi adalah sebuah dorongan atau energi pada seseorang untuk melakukan suatu tindakan lebih agar segala tujuan bisa tercapai

3) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.
- b) Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan.
- c) Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.
- d) Struktur adalah pengaturan dan pengorganisasian unsur-unsur yang saling terkait dalam suatu objek material atau sistem, atau objek atau sistem yang terorganisasi.
- e) *Jobs design* adalah proses menentukan pekerjaan yang harus dilakukan untuk sebuah posisi, cara penyelesaian tugas, dan keterkaitan dengan pekerjaan lain.

2. *Locus Of Control*

a. *Pengertian Locus Of Control*

Amalia (2019) mendefinisikan bahwa *locus of control* merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, menurut Faulina (2018) *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan menggunakan *locus of control* perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal maupun secara eksternal yang dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau atas usaha sendiri. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan mampu atau tidaknya yang dimiliki oleh setiap individu dalam memandang suatu peristiwa yang dialami.

Locus of control terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal cenderung menyatakan bahwa suatu individu dapat mengendalikan sebuah peristiwa yang menghasilkan suatu kebaikan dan keburukan dan dari hasil tersebut mereka akan menerima pertanggungjawaban.

Locus of control internal mengindikasikan bahwa individu percaya atas segala kejadian yang dialami. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuannya sendiri. Mereka merasa

mampu mengontrol akibat dari tingkah lakunya sendiri (Kuni, 2017:21-22). Sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung menyatakan bahwa suatu peristiwa yang terjadi pada suatu individu merupakan hasil atau akibat dari kejadian lainnya yang berasal dari luar dirinya. Individu dengan *locus of control* eksternal melihat keberhasilan pada dasarnya ditentukan oleh kekuatan dari luar dirinya, apakah itu keberuntungan, konteks sosial, atau orang lain. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya (Kuni, 2017).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control*

Pembentukan *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan ini tidak lepas dari peran keluarga terutama orang tua ketika masa - masa awal perkembangan. Menurut Sulistin (2012) pembentukan *locus of control* tergantung dari :

1) Stimulus

Jika anak kekurangan stimulasi dari lingkungan maka hal ini dapat menyebabkan anak mengalami deprivasi persepsual (tidak memperoleh stimulasi yang memadai).

2) Respon

Memberikan respon dan reaksi pada saat-saat yang tepat terhadap tingkah laku anak dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri anak.

Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control* internal atau eksternal pada anak, karena ketika lingkungan selalu merespon perilaku anak maka anak merasa bahwa dirinya lah yang menguasai reinforcement. Pernyataan tersebut telah dikemukakan pertama kali oleh Julian Rotter yang menyatakan bahwa lingkungan memberi respon atau reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku individu, maka dapat memberikan pengaruh yang penting pada persepsi individu terhadap dirinya. Karena individu memperoleh respon terhadap tingkah lakunya, maka ia merasa bahwa tingkah lakunya tersebut dapat mengakibatkan sesuatu dalam lingkungannya.

c. Dimensi dan Indikator *Locus Of Control*

Menurut Ayudiati (2010) perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* adalah sebagai berikut:

- 1) *Locus of control internal* meliputi 5 tipe, yaitu:
 - a) Suka bekerja keras yaitu bahwa pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target tercapai.

- b) Memiliki inisiatif yang tinggi adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
 - c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara mendefinisikan masalah, menentukan penyebab utama dari suatu permasalahan.
 - d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin menyelesaikan masalah secara akurat, langsung ke inti persoalan.
 - e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- 2) *Locus of control eksternal* meliputi 5 tipe, yaitu:
- a) Kurang memiliki inisiatif bekerja harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
 - b) Mudah menyerah dan kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c) Kurang mencari informasi adalah kurangnya pemberitahuan atau kabar berita yang disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.

- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa, ketika seseorang yang memiliki internal *locus of control* justru mempunyai rasa dominan atas faktor kemampuan dan usaha yang dikerjakan. Oleh karena itu, apabila seseorang mengalami kegagalan mereka justru akan lebih menyalahkan pada dirinya sendiri, mereka beranggapan bahwa usaha yang dilakukan tidak maksimal. Sebaliknya jika mengalami keberhasilan tentu akan merasa bangga dengan diri sendiri dan usahanya.

Sebaliknya jika seseorang memiliki external *locus of control* sudut pandang dari keberhasilan atau kegagalan cenderung dari faktor kesukaran dan nasib. Maka apabila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan lingkungan sekitar. Hal ini tentu akan sanget berpengaruh terhadap tindakan di masa yang akan datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usaha yang dilakukan maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Wilson (2012: 340) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartono (2008:35) Kepemimpinan merupakan suatu tindakan

yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama dan mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya atau pegawai. Menurut Rivai (2014:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin sedangkan menurut Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu strategi atau cara seorang pimpinan atau *leader* untuk memberi pengaruh dan motivasi kepada pegawainya agar melakukan tugas dan tanggung jawab semaksimal dan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:56) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, Sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pada

kepemimpinan otoriter pemimpin menganut sistem sentralisasi. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, pendapat dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan partisipasi

Kepemimpinan partisipasi apabila dalam kepemimpinannya menggunakan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan serta bawahan harus ikut serta dan berpartisipasi memberikan saran, ide, pendapat dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan delegasi

Kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin cenderung tidak peduli dengan cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya dikerjakan oleh bawahannya.

c. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Parashakti dan Setiawan (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 bagian, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan yaitu:

- a) Kekuasaan berada pada pimpinan sebagai hasil dari posisinya dalam suatu organisasi atau memberi perintah yang harus didengar.
- b) Wewenang berada pada pimpinan merupakan kewenangan seseorang untuk melaksanakan apa yang telah menjadi wewenangnya.

2) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu:

- a) Pendelegasian wewenang yang lengkap adalah pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, dilakukan secara formal oleh sebuah instansi atau lembaga.
- b) Pengambilan keputusan yang bebas dan leluasa merupakan proses rangkaian kegiatan menganalisis berbagai fakta, informasi, data dan teori/pendapat yang akhirnya sampai pada satu kesimpulan yang dinilai paling baik dan tepat.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan yaitu:

- a) Menciptakan Kerjasama yang serasi merupakan suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.
- b) Menumbuhkan rasa persuasif adalah komunikasi yang digunakan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.
- c) Partisipatif para bawahan yaitu keterlibatan seseorang dalam situasi baik secara mental, pikiran atau emosi dan mendorongnya untuk memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

4. Komitmen Berorganisasi

a. Pengertian Komitmen Berorganisasi

Wibowo (2017:430) mengemukakan pendapat bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan diantarakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Sedangkan menurut Hendry Haris (2017) Komitmen organisasi adalah derajat keterlibatan seseorang di dalam organisasinya dan kekuatan identifikasi seseorang tersebut terhadap organisasi lain. Komitmen organisasi dapat ditandai oleh tiga hal, yaitu sebuah kepercayaan yang kuat pada organisasi beserta penerimaan terhadap tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan kuat dengan organisasi dan kesediaan serta kesiapan untuk mengerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi diartikan dengan perasaan dan sikap individu dalam mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dalam organisasi serta loyalitas terhadap sebuah organisasi dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Yoyo (2018:142) menjelaskan faktor-faktor komitmen dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah
- 2) Hubungan dengan atasan
- 3) Rekan kerja, kondisi kerja
- 4) Kesempatan untuk berkembang

Sedangkan Emron (2018:221-222) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

- 1) Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya. Memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- 2) Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.
- 4) Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya mereka merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan

jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

c. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:159) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) *Make is charismatic*

Jadikan visi dan misi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2) *Build the tradition*

Diartikan sebagai segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikan sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3) *Have comprehensive grievance procedures*

Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun internal maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh.

4) *Provide extensive two way communications*

Menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan atau pegawai.

5) *Create a sense of community*

Semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana didalamnya ada nilai – nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi dan lain – lain.

6) *Build value homogeneity*

Membangun nilai – nilai yang didasarkan adanya kebersamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama

7) *Share and share alike*

Organisasi membuat kebijakan diantara pegawai level bawah sampai level atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik.

8) *Get together*

Mengadakan acara yang melibatkan semua pegawai sehingga kebersamaan akan terjalin dengan erat.

9) *Emphasize bernraising, cross utilization and team work*

Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama.

10) *Support employee development*

Karyawan akan lebih memiliki komitmen organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

d. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Emron Edison (2018:222) dimensi komitmen organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1) Affective commitment

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena ingin melakukannya, Indikatornya yaitu:

- a) Perasaan emosional merupakan suatu ungkapan dari perasaan yang sesungguhnya ia rasakan yang ditunjukkan kepada seseorang maupun sesuatu hal yang membuat dia emosi.
- b) Keterlibatannya dalam organisasi merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias, gairah dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan yang ditempati.

2) Continuance commitment

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya. Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, indikatornya yaitu:

- a) Keluarnya karyawan dari organisasi atau turnover lebih tempatnya
- b) Kehilangan senioritas merupakan kehilangan keadaan lebih tinggi dalam pangkat, pengalaman dan usia.
- c) Promosi merupakan promosi pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

3) *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dan tetap berada dalam organisasi. Karyawan dan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi, indikatornya yaitu:

- a) Kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan
- b) Tetap berada dalam organisasi merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dan meninggalkan perusahaan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya bagi peneliti untuk membandingkan *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi dalam lingkup tempat kerja baik didalam sebuah kantor instansi atau swasta maupun sebuah perusahaan dengan penelitian yang sebelumnya dan membantu penelitian untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian dalam

pembuatan karya ilmiah ini serta membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang dibuat. Dalam pembuatan penelitian ini penulis mengambil beberapa referensi penelitian terdahulu dengan aspek yang sama sebagai acuan penelitian ini, antara lain:

1. Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiolan (2016)

Dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”.) dan menggunakan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda Dengan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Persamaan pada penelitian terdahulu adalah variabel (X) yang akan diteliti yaitu kepemimpinan, serta pada variabel (Y) yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel (X) motivasi kerja dan iklim organisasi, serta pada obyek penelitiannya, penelitian sebelumnya adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sedangkan pada penelitian ini pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

2. Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017)

Judul penelitian “pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda dan menghasilkan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*).

Persamaan pada penelitian terdahulu adalah variabel (X) Komitmen Organisasi, sedangkan perbedaannya terletak variabel (X) iklim organisasi dan penelitian terdahulu obyek penelitiannya di *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan peneliti akan meneliti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

3. Desi Permata Sari (2018)

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “pengaruh *locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Negeri Cabang Simpang Empat Pasaman Barat” dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda dan menghasilkan variabel *locus of control*, motivasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.

Persamaan pada penelitian terdahulu adalah variabel (X) *locus of control* sedangkan pada variabel (Y) adalah kinerja. Perbedaan terletak pada variabel (X) motivasi dan kepuasan kerja serta obyek penelitian yaitu Bank

Negeri Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, sedangkan pada penelitian ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

4. Regina Aditya Reza (2010)

Penelitian yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara” metode analisa regresi berganda dan menghasilkan variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel (Y) kinerja sedangkan, perbedaan pada variabel (X) motivasi dan disiplin kerja. Serta perbedaan pada obyek penelitian yaitu PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara sedangkan pada penelitian ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

5. Desak Made Putri Sanjiwani dan I Gede Suparta Wisadha (2016)

Dengan judul “pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menghasilkan variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik.

Persamaan pada variabel (X) *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dan variabel (Y) kinerja. Sedangkan perbedaan hanya

terletak obyek penelitian yaitu kantor akuntan publik. Pada penelitian ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

6. Yusnaena dan Salmin Hayati (2018)

Dengan judul “Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri KC Padang” penelitian ini merupakan penelitian deskriptif explanatory. Metode pengambilan sampel menggunakan metode incidental. Sampling yang berjumlah 97 orang. Data yang digunakan data primer dan sekunder. Teknik analisa menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel *locus of control* baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kc Padang

Persamaan pada variabel (X) *locus of control* dan variabel (Y) kinerja. Sedangkan perbedaan hanya terletak obyek penelitian yaitu bank syariah KC Padang. Pada penelitian ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes

7. Nurul Z.N dan Ince (2016)

Dengan judul “Pengaruh *lucus of control* terhadap kinerja karyawan pada P.T.PLN (Persero) UPT Wilayah Sulserabar” penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. ” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. dan Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *variable locus of control* internal dan locus eksternal bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan variabel yang paling dominan dan pengaruh positif adalah variabel *locus of control* internal

Persamaan pada variabel (X) *locus of control internal* dan *locus of contro eksternal* dan variabel (Y) kinerja. Sedangkan perbedaan hanya terletak obyek penelitian yaitu PT.PLN Persero. Pada penelitian ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama jurnal No, Vol, Tahun	Judul penelitian	Alat analisis dan hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016 Vol.02 No.02	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi Terhadap kinerja karyawan Pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota Semarang	Alat analisis: uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda., Hasil Penelitian: motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi mempunyai	Persamaan: adanya variabel independen dan variabel dependen yang sama yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan Perbedaan: tidak adanya varibel independent

			pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	motivasi kerja dan iklim organisasi.
2.	Imran Ukkas dan Dirham Latif. 2017 Vol.06 No.01	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<p>Alat analisis :</p> <p>Uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda.</p> <p>Hasil penelitian:</p> <p>iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p>	<p>Persamaan:</p> <p>adanya variabel independen yaitu komitmen organisasi</p> <p>Perbedaan: pada variabel independent iklim organisasi.</p> <p>Variabel dependen yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>

3.	Desi Permata Sari. 2018 Vol.07 No.01	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat	Alat analisis: metode statistik deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda Hasil penelitian: variabel <i>locus of control</i> , motivasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat.	Persamaan: adanya independen yang sama <i>locus of control</i> . Adanya independen yang sama yaitu kinerja pegawai Perbedaan: tidak adanya variabel kepuasan kerja, kerjasama tim. Motivasi
----	--	--	---	--

4.	Re gina Aditya Reza. 2010 No.82-84	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Alat analisis: regresi linier berganda Hasi penelitian: menghasilkan variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: adanya variabel independen gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Perbedaan: adanya variabel independen motivasi dan disiplin kerja
5.	Desak Made Putri Sanjiwani dan I Gede Suparta Wisadha. 2016 920-979	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik	Alat analisis: Regresi linier berganda Hasi penelitian: variabel <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi	Persamaan: adanya variabel independen yang serupa <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

			berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik.	
6.	Yusnaena dan Salmin Hayati 2018 Vol.04 No.03	pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri KC Padang	<p>Alat analisis: regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian: variabel <i>locus of control</i> baik dari sisi internal maupun eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kc Padang</p>	<p>Persamaan: adanya variabel independen yang serupa <i>locus of control</i>,</p> <p>Perbedaan tidak adanya variabel kepuasan kerja, kerjasama tim. motivasi</p>

7.	Nurul Z.N dan Ince 2016 No.97- 98	Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan pada P.T.PLN (Persero) UPT Wilayah Sulserabar	<p>Alat analisis: regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian: variabel <i>locus of control</i> internal dan locus eksternal bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan dan pengaruh positif adalah variabel <i>locus of control</i> internal</p>	<p>Persamaan: adanya variabel independen yang serupa <i>locus of control</i>,</p> <p>Perbedaan tidak adanya variabel kepuasan kerja, kerjasama tim. motivasi dan</p>
----	---	--	---	--

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Desak Made Putri Sanjiwani (2016) *locus Of Control* berpengaruh positif pada kinerja. Semakin baik cara pandang seorang pegawai terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut penelitian Regina Aditya Reza (2010) jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti komitmen organisasi.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Dalam penelitian Faulina Arlianis (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian Bunga Nur Julianingtyas (2012) bahwa variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja. variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel dari penelitian diperoleh nilai determinasi variabel kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pengaruh positif. Ketika *locus of control*

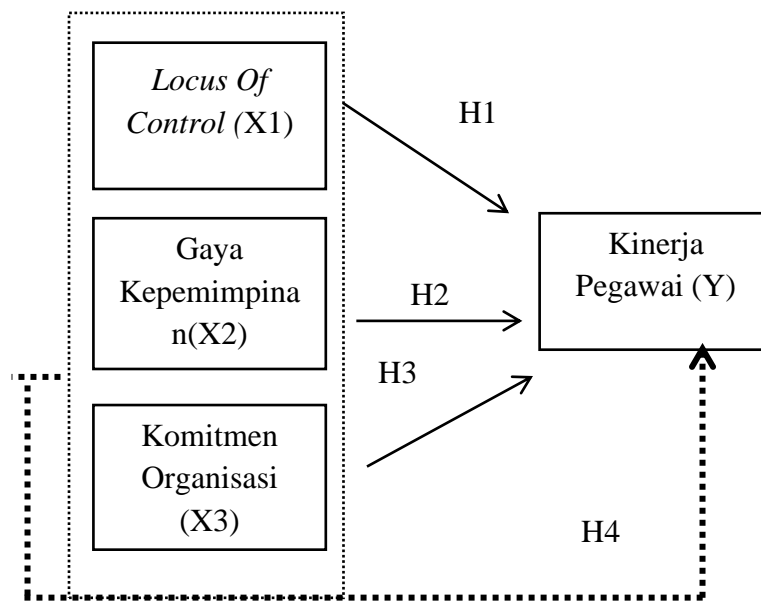
yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian lainnya melihat diri mereka sebagai korban dari takdir mereka, percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh keberuntungan atau kesempatan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pengaruh positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pengaruh positif. Hal ini berarti semakin komitmen seorang terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai memiliki *locus of control*, kesesuaian gaya kepemimpinan yang di terapkan

dan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan baik. Ditunjukkan dengan kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

———— Pengaruh secara parsial

..... Pengaruh secara simultan

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian kerangka pemikiran diatas dan hasil kajian empiris yang tertera di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan ini sebagai berikut:

- H₁ Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

- H₂ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
- H₃ Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.
- H₄ *Locus Of Control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini metode yang digunakan metode penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data sehingga data tersebut diolah untuk memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data berupa angka atau skor yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan teknik statistik dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data seperti kuesioner dan alat lainnya yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Metode ini dikatakan sebagai metode kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa kuesioner dan dalam kuesioner terdapat pernyataan yang memiliki angka-angka dan analisisnya menggunakan analisis statistik mengenai analisis *locus of control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai objek berupa individu-individu yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Menurut Suharsimi (1998: 117), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti

sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sedangkan sampel bisa diartikan sebagai bagian dari populasi yang tidak terpisahkan. Jadi dalam hal ini, sampel harus dapat mewakili karakteristik yang dimiliki dari keseluruhan populasi. Menurut Suharsimi (2006: 131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel.

Menurut Suharsimi (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes jumlahnya tidak lebih dari 100 orang, maka peneliti dalam hal ini mengambil 100% jumlah populasi yang akan diteliti yaitu sebanyak 39 orang responden yang terdiri dari:

Tabel 4

Data Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes

No	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan II	16 Orang
2.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan III	23 Orang
		39 Orang

Sumber : Data Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Pada dasarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten Brebes. Yang diambil kriteria pada golongan II dan golongan III. Dengan golongan II berjumlah 16 orang dan golongan III berjumlah 23 orang dengan total berjumlah 39 orang didasarkan pada tabel data pegawai di atas.

Dalam penelitian ini mengungkapkan *Nonprobability Sampling*, dan teknik sampling jenuh sebagai alat untuk pengambilan sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 responden, (Sugiyono, 2012:122)

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Secara definisi ada berbagai macam dasar teori dari variabel-variabel penelitian, peneliti menyimpulkan definisi konseptual tentang *locus of control*, gaya kepemimpinan serta kinerja yaitu:

a. Locus of control

Amali (2019:16) mendefinisikan bahwa *Locus of control* merupakan sebuah variabel yang sering dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan

kerja, kinerja. *Locus of control* memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang.

b. Gaya kepemimpinan

Wilson (2012: 340) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan pengertian tersebut ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain (1) kumpulan orang, (2) kekuasaan, (3) mempengaruhi, dan (4) nilai. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi tergantung bagaimana kepemimpinan dapat memiliki empat unsur tersebut.

c. Komitmen organisasi

Wibowo (2017:430) mengemukakan pendapat bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan diantarakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

d. Kinerja

Yoyo (2018:203) menjelaskan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begiru pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasarannya yang telah

dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu yang tidak optimal.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan definisi atau pengertian dari variabel sesuai dengan penelitian yang ada kedalam indikator-indikator yang lebih mengerucut. Instrument dalam penelitian ini berupa dalam bentuk angket yang terdiri dari 3 variabel (X) yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi serta 1 variabel (Y) yaitu kinerja pegawai.

Adapun fungsi dan tujuan adanya kisi-kisi instrumental adalah untuk dapat memudahkan penyusunan instrument agar lebih sistematis mudah dikontrol dan mudah dikoreksi. Adapun kisi-kisi instrumental penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala	Sumber
	Faktor Individual	Kemampuan	1	Ordinal	Dewi Untari (2018)
		Keahlian	2		
		Latar belakang	3		
		Demografi	4		
	Faktor	Persepsi	5	Ordinal	
		<i>Attitude</i>	6		
		<i>Personality</i>	7		
		Pembelajaran	8		

Kinerja pegawai (Y)	Psikologis	Motivasi	9	Ordinal	
	Faktor Organisasi	Sumber daya	10		
		Kepemimpinan	11		
		Penghargaan	12		
		Struktur	13		
		<i>Jobs Design</i>	14		
<i>Locus of control</i> (X1)	<i>Locus of Control</i> Internal	Suka bekerja keras	1	Ordinal	Ayudianti (2010:17)
		Memiliki inisiatif yang tinggi	2		
		Selalu berusaha untuk menentukan pemecahan masalah	3		
		Berfikir efektif	4		
		Selalu mempunyai persepsi	5		

		Kurang memiliki inisiatif	6		
		Mudah menyera h	7		
		Kurang suka berusaha	8		
	<i>Locus of Control</i> eksternal	Kurang mencari informasi	9	Ordinal	
		Mempunyai harapan akan korelasi antarausaha dan sukses	10		
		Lebih mudah dipengaruhi	11		
		Kekuasaan berada pada pemimpin	1		

Gaya kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan otoriter	Wewenang berada pada pemimpin	2	Ordinal	Parashakti dan Setiawan (2019)
	Kepemimpinan delegatif	Pendelegasian wewenang yang lengkap	3	Ordinal	
		Pengambilan keputusan yang bebas dan leluasa	4		
	Kepemimpinan partisipatif	Menciptakan Kerjasama yang serasi	5	Ordinal	
		Menumbuhkan rasa persuasif	6		
		Parsipatif para bawahan	7		
	Komitmen efektif <i>(affective)</i>	Perasaan emosional	1	Ordinal	
		Ketlibatannya dalam	2		

Komitmen organisasi (X3)	<i>commitment)</i>	organisasi			Emron Edison (2018:222)
	Komitmen berkelanjutan <i>(continuence commitment)</i>	Keluarnya karyawan dari organisasi	3	Ordinal	
		Kehilangan senioritas	4		
		Promosi	5		
	Komitmen normatif <i>(normative commitment)</i>	Kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan	6	Ordinal	
		Tetap berada dalam organisasi	7		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan metode kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pilihan pernyataan-pernyataan kepada beberapa responden untuk memberikan jawaban. Hal yang didapatkan melalui kuesioner adalah kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang dalam sebuah organisasi dan lain sebagainya yang kita peroleh dari responden.

Menurut Sugiyono (2017: 142) Kuesioner adalah Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan item pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan jawabannya. dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang tersusun dari beberapa pernyataan dan jawaban, serta responden diminta untuk memberikan jawaban dari beberapa pernyataan pada kuesioner.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengukuran skala likert, dimana perhitungan skornya adalah:

Sangat Setuju	(SS)	5 Poin
Setuju	(S)	4 Poin
Netral	(N)	3 Poin
Tidak setuju	(TS)	2 Poin
Sangat Tidak setuju	(STS)	1 Poin

Instrument dalam penelitian ini berupa dalam bentuk angket yang terdiri dari 3 variabel (X) yaitu locus of control, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi serta 1 variabel (Y) yaitu kinerja pegawai.

2. Wawancara

Menurut Sulyanto (2018:164) wawancara merupakan pengambilan data dimana Peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Pada saat wawancara peneliti tidak harus bertatap muka secara langsung tetapi dapat melalui media tertentu, misalnya melalui telepon, *tele converence* atau *chatting* melalui internet.

Dengan adanya wawancara, maka Peneliti dapat mencari data melalui pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes untuk digunakan sebagai bahan dalam Penelitian ini.

Teknik pengolahan data yang dipergunakan yaitu *SPSS 26*. Data yang dijadikan sampel berupa data Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes, data yang dipergunakan yaitu jenis data berupa data primer yang didapatkan dari responden melalui kuesioner atau angket. Kemudian data tersebut diolah, disajikan dan dianalisa untuk kemudian diketahui adakah pengaruh independent terhadap variabel dependent.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2010:52) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam kuesioner yang akan digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian harus memenuhi syarat dan ketentuan memenuhi syarat validitas dan reabilitas. oleh karena itu validitas dan reabilitas angket dalam penelitian harus diujikan untuk

mengetahui layak atau tidak untuk diujikan. Untuk mengetahui validitas sebuah kueisoner, rumus yang dapat digunakan dalam validitas ini yaitu rumus korelasi product moment menggunakan angka yang dikemukakan oleh perarson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi product moment.

$\sum X$: jumlah sekor masing-masing item.

$\sum Y$: jumlah sekor setiap item.

$\sum X^2$: kuadrat dari jumlah skor tiap item.

$\sum Y^2$: kuadrat dari skor total.

N : jumlah subyek yang diselidiki.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut bisa digunakan lebih dari satu kali untuk menguji suatu objek yang sama, dan akan menghasilkan suatu data yang sama pula. (Suharsimi, 2010:221)

Instrumen dapat dikatakan reliabel apa bila instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Reabilitas dapat merujuk pada sebuah pernyataan bahwa jika suatu instrument bisa

untuk dipergunakan untuk alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah cukup baik.

Dalam pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat menggunakan rumus *Alpha Crobach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: variasi butir

$n\sigma^2$: variasi total.

F. Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, menentukan jenis data dan hipotesis sangat berpengaruh dalam ketepatan pemilihan alat uji statistik. Bentuk analisis data yang di pergunakan dalam penelitian merupakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang dipakai merupakan regresi linear berganda. Untuk dapat menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat menggunakan langkah atau tahapan analisis berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2019:206), adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogra, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Penelitian ini mendeskripsikan data dengan menyajikan mean, standar deviasi, varian, nilai minimum, nilai maksimum dan persentase dengan bantuan program *Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 26 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk menganalisis dan mengolah data berdasarkan model-model penelitian yang diajukan.

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan. (Sugiyono, 2013:257)

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Uji Multikolineritas bermaksud dapat menguji apakah model regresi bisa ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Bentuk regresi model yang baik tidak akan terjadi sebuah korelasi di antara variabel bebas. Apabila jika suatu variabel bebas berkorelasi maka variabel ini bisa dikatakan tidak orthogonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat ketidak miripan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang

lainnya. Apabila variance sebuah residual pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, hal itu disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda dapat disebut heteroskedastisitas.

Pada dasarnya uji heteroskedastisitas dengan metode ini merupakan dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independent merupakan ZPRED dengan residual SRESID. Dasar acuan untuk mengambil keputusan didalam uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, yaitu:

- 1) Apabila ada pola tertentu dalam grafik scatterplot SPSS, layaknya sekumpulan titik yang berbentuk sebuah pola yang rapih (bergelombang, menyebar dan menyempit) maka bisa dipastikan sudah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar, terdapat indikasinya merupakan tidak terjadi adanya Heteroskedastisitas.

Sebuah model mengandung homoskedastisitas apabila nilai-nilai residunya berbentuk menyerupai pola sebaran yang meningkat, yaitu apabila secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol (0) atau dapat juga berbentuk menyebar secara acak, baik dibawah ataupun diatas angka nol (0) pada sumbu Y. apabila kondisi ini dipengaruhi, tidak

mungkin terjadi heteroskedasitas dan model regresi ini bisa untuk digunakan.

3. Analisis regresi linear berganda

Untuk memperoleh pengujian hipotesis didalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2012:277). Variabel independen dalam penelitian ini memiliki lebih dari 2 variabel yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi berganda didalam penelitian ini menggunakan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = *Locus Of Control*

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Komitmen Organisasi

α = Konstanta

β₁ = Koefisien Variabel X₁

β₂ = Koefisien Variabel X₂

β_3 = Koefisien Variabel X_3

e = Standard Error

4. Uji hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan antara dua variabel pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

Hasil dari pengujian statistik dengan menggunakan regresi linear berganda harus yang dibahas ataupun dianalisis yaitu:

a. Uji T

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 yang berbunyi “terdapat pengaruh pembelajaran kewirausahaan secara daring (X_1) terhadap minat berwirausaha (Y) dan hipotesis ke-2, terdapat Motivasi (X_2) terhadap Minat berwirausaha (Y). uji ini dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel. Adapun rumusan adalah sebagai berikut :

$$t = (r\sqrt{(n-2))}/(\sqrt{(1-r)^2})$$

(Sugiyono 2016: 184)

Keterangan :

t = Jumlah Total

n = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Jumlah Korelasi

Nilai signifikan ditentukan sebagai batas kesalahan dari penelitian yang akan dilakukan dan angka batas kesalahan untuk penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%. $t_{(tabel)}$ digunakan sebagai pembanding dengan $t_{(hitung)}$ apakah hipotesis diterima atau ditolak. Selanjutnya apabila $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel-variabel tersebut dengan kriteria pengujian

H_a : ada hubungan $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$

H_o : tidak ada hubungan $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk: “Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis.

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis :

- 1) Formulasi hipotesis 1

$H_O : \beta_1 = 0$, : Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

HO : $\beta_1 \neq 0$, Pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

2) Formulasi hipotesis 2

HO : $\beta_1 = 0$, : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes. .

HO : $\beta_1 \neq 0$, : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

3) Formulasi hipotesis 3

HO : $\beta_1 = 0$, : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

HO : $\beta_1 \neq 0$, : Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

2. Menentukan t hitung.

Rumus : $t \text{ hitung} = b_1/Sb_1$

Keterangan t = hasil dari persamaan hipotesis

B_1 = Koefisiensi regresi

Sb_1 = Standar koefisiensi regresi

3. Menentukan t tabel.

Tabel distribusi bisa dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5$
 (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau
 $55-2-1 = 52$ (n merupakan jumlah seluruh responden
 dan k merupakan jumlah variabelnya).

4. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{tabel}} > t_{\text{tabel}}$.

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

6. Kesimpulan.

Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 dapat diterima, yang artinya merupakan secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan pada terhadap variabel (X) terhadap variabel (Y). begitupun sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang dimana artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

b. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-3 yang berbunyi “Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Secara Daring (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Minat Berwirausaha (Y). Uji ini menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus Uji F:

$$F_{\text{hitung}} = (R^2/k) / ((R^2)/(n-k-1))$$

(Sugiyono 2016 : 192)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Jika $F_{hitung} \geq F_{table}$, maka H_0 ditolak dan jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ maka H_0 diterima.

Menurut Ghazali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Ada berapa tahapan untuk melakukan uji f yaitu:

1. Menentukan hipotesis.

Untuk mengetahui signifikan analisis regresi berganda menggunakan Langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Formulasi Hipotesis Hipotesis yang akan diuji dapat diinformasikan :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$: Pengaruh Locus Of Control Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

HO : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \neq 0$: Pengaruh Locus Of Control Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

2. Menentukan f hitung.
3. Menentukan f tabel.

Dengan menggunakan tingkatn keyakinan $95\% = 5\%$ df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau $55-2-1 = 53$ (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen).

4. Kriteria pengujian

Ho dapat diterima jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$.

Ho dapat diterima jika $f \text{ hitung} > \text{tabel}$,

5. Membandingkan f hitung dengan f tabel
6. Kesimpulan

Apabila nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($F \text{ hitung} \geq f \text{ hitung}$) dan signifikan jauh lebih kecil dari alpa 0,05 dapat dilihat ($p \leq 0,05$) oleh karena itu kesimpulan yang bisa diambil yaitu, menolak Ho yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistic ataupun adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi (R^2 .) pada dasarnya untuk mengukur sejauh manakah kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantar nol (0) dan satu. Nilai R^2 yang masih memiliki nilai yang kecil bearti kemampuan variabel independen dalam menjabarkan varian variabel dependen masih terbatas. Dan nilai yang mendekati satu bearti variabel independen memberikan hamper seluruh informasi yang diinginkan untuk bisa memprediksi variasi variabel dependen.

$$\text{Rumus: } R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

R^2 : Koefisien determinasi

RSS : jumlah kuadrat total

Ghozali (2016:97) menyatakan koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Maka dari itu masih banyak peneliti menyarankan agar menggunakan niali adjusted R^2 ketika mengevaluasi model regresinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes nomor 5 tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Brebes, Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan olah raga berubah menjadi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes. Sedangkan berdasarkan Peraturan Bupati Brebes nomor 102 tahun 2016 ,Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang diberikan kepada pemerintah kabupaten di bidang kebudayaan dan pariwisata.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugas di bidang kebudayaan dan Pariwisata
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang kebudayaan dan Pariwisata;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas dibidang kebudayaan dan Pariwisata

- d. Penataan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata
- e. Pengelolaan urusan ke tata usahaan Dinas
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi di bidang kebudayaan dan pariwisata

Adapun Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Brebes dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh 53 PNS, dan 25 tenaga harian lepas yang terbagi dalam 3 bidang yaitu :

- a. Bidang Sekretariat ; dikepalai oleh 1 kepala sekretariat, yang membawahi 1 kasubbag program dan keuangan, 1 kasubag umum dan kepegawaian serta 15 orang staff.
- b. Bidang Kebudayaan ; dikepalai oleh 1 kepala bidang, yang membawahi 1 kasie kesejarahan, cagar budaya dan permuseuman, 1 kasie Seni dan film perfilman , 1 kasie Nilai Budaya dan tradisi serta 6 orang staff;
- c. Bidang pariwisata ; dikepalai oleh 1 kepala bidang, yang membawahi 1 kasie pemasaran promosi dan usaha pariwisata 1 kasie usaha pengembangan destinasi pariwisata, 1 kasie pengembangan sumber daya manusia dan produk pariwisata, 6 orang staff, serta 41 orang staff lain yang tersebar di 6 daya tarik wisata/sarana pariwisata yang ada di kabupaten brebes.

Sementara untuk mendukung tupoksi tersebut Dinas kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Brebes memiliki sarana dan prasarana yang terdiri dari :

1. Bidang pariwisata

Bidang ini memiliki sarana prasarana berupa 5 obyek wisata yang selama ini telah dikelola oleh Dinbudpar, 1 sarana pendukung pariwisata berupa Hotel Kencana, beberapa sarana prasarana pariwisata yang disewakan / dipinjamkan untuk dikelola masyarakat, dan juga beberapa obyek wisata yang dikerjasamakan dengan pihak lainnya

2. Bidang Kebudayaan

Bidang ini memiliki sarana prasarana berupa 4 set gamelan yang berada di 4 lokasi, juga mempunyai potensi pelestarian yaitu berupa cagar budaya/situs yang telah diakui oleh Balai Penelitian Cagar Budaya dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes dalam kurun waktu Tahun 2017 s/d 2022 secara bertahap bermaksud mewujudkan Kabupaten Brebes sebagai kawasan budaya serta destinasi pariwisata menuju masyarakat yang mandiri produktif, sejahtera dan berkeadilan, hal tersebut sesuai dengan visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata .

Mengacu pada tujuan dimaksud, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai empat misi penting yang ingin dicapai yaitu:

- a. Mengembangkan destinasi pariwisata unggul dengan memperhatikan pada pelestarian sumber daya alam dan nilai-nilai kearifan lokal
- b. Membina dan melestarikan nilai-nilai budaya local guna mendukung pengembangan destinasi pariwisata yang menarik mandiri kreatif efisien terpadu dan berdaya saing tinggi.
- c. Membina dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkarakter dalam pengembangan kebudayaan dan pariwisata yang berkelanjutan.
- d. Menerapkan nilai-nilai luhur budaya local, untuk dapat menggerakkan peran serta masyarakat , melaksanakan sinergitas kemitraan antar stakeholder guna mewujudkan pelestarian kebudayaan dan peningkatan aktivitas pariwisata yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat.

Dari data Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes terdapat beberapa tujuan wisata baik yang bertujuan untuk liburan, kuliner, sejarah maupun wisata religi. Baik yang ada di darat, pegunungan, maupun yang di laut.

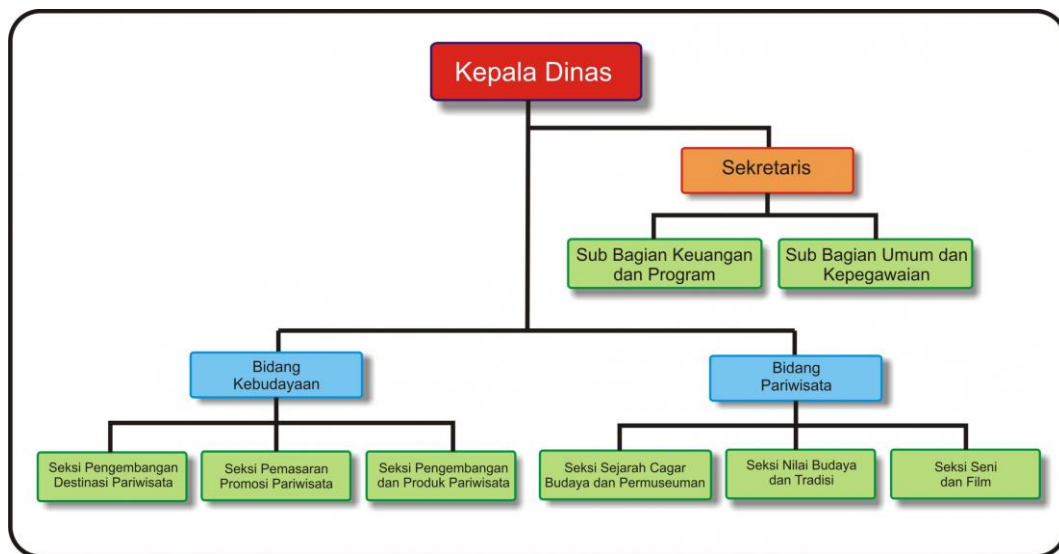
- a. Dalam Kota : Masjid Agung, Alun-alun dan Waterpark Ciblon.
- b. Kuliner : Telur Asin, Sate Blengong, dan Bandeng Lumpur
- c. Pertanian : Bawang Merah

- d. Pulau : Mangrove Kaliwlingi, Cemara Sawojajar dan Pulau Prapag Lor Losari
- e. Pantai : Randusangan
- f. Pegunungan : Kaligua, Telaga Renjeng, Waduk Malahayu, Waduk Panjalin, Goa Lawa, Sumur Pengantin, Maribaya Puncak Lio
- g. Air Terjun : Curug Putri, Curug Unung Cupu, Curug Bamburankas, Curug Tonjong, Curug Buhun PP.
- h. Pemandian : Tirta Gasuda, Air Panas Cipanas, Tuk Bening
- i. Sejarah : Cansi Pangkuan, Jembatan Sakalibel, Goa Jepang dan Komunitas Jalawastu Desa Ciseureuh
- j. Kesenian : Batik Salem, Buro, Sintren dan Barong Singa.

Kabupaten Brebes memiliki potensi pariwisata yang besar untuk dikembangkan, hal tersebut terkait dengan potensi pariwisata yang berbagai jenis dan bentuk yang dapat di tawarkan kepada wisatawan baik dari lokal maupun dari asing. Beragam jenis wisata tersebut telah dikelola dengan baik dan sebagian dalam masa pengembangan.

2. Struktur organisasi

Secara umum struktur organisasi yang ada Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes di kepalai oleh kepala dinas yang bertugas untuk bertanggung jawab atas kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah daerah.



Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Gambar 2

Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Job Deskripsi Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata

Kabupaten Brebes

1. Kepala Dinas

Mempunyai **tugas** pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkondisikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan **tugas** pembantuan

2. Sekertaris

Membantu Kepala **Dinas** melaksanakan perumusan rencana program dan kegiatan, mengkoordinasikan, monitoring, urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan evaluasi dan pelaporan.

3. Sub Bagian Keuangan Dan Program

Melakukan pembinaan dalam pelaksanaan tugas terhadap staf di Sub Bag. Keuangan secara berkala untuk menunjang dan mencari solusi apabila ada permasalahan-permasalahan.

Melakukan pengawasan melekat (waskat) dan bertanggung jawab terhadap tertibnya administrasi di Sub Bag. Keuangan.

4. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

5. Kepala Bidang

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, memimpin rapat – rapat pengurus, baik rapat (ketum, sekum, wasekum, bendum, wabendum, dan ketua-ketua bidang), atau rapat umum yang diikuti semua unsur pengurus.

6. Seksi Pembangunan

Mendorong partisipasi pegawai untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan dalam forumMusyawarah perencanaan pembangunan di

kabupaten dan kecamatan, Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat

7. Seksi Pemasaran

menyusun rencana kegiatan seksi pemasaran dan kemitraan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar

8. Seksi Pengembangan

untuk menunjang pelaksanaan tugas. Menyusun rencana kegiatan seksi Penelitian dan Pengembangan Pangan. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menggunakan SPSS 26 sebagai berikut.

Tabel 6

Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	24	61.5	61.5	61.5
	Perempuan	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Output *SPSS 26*, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 39 sampel pegawai, dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61,5% dan sisanya perempuan sebanyak 38,5%. Dalam hal ini menunjukan bahwa pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di kabupaten Brebes lebih banyak di dominasi oleh laki-laki.

b. Usia / Umur

Berdasarkan penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan Usia menggunakan *SPSS 26* sebagai berikut.

Tabel 7

Pengujian Karakteristik Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20-29	7	17.9	17.9	17.9
	30-39	16	41.0	41.0	59.0

	40-49	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil analisi tabel 5 memberikan gambaran bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 39 responden pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes ternyata pada segi umur terdapat 3 pengelompokan dan yang paling sedikit terambil pada umur 20 tahun sampai 29 tahun sebanyak 17.9%, kemudian yang umur diantara 30 sampai 39 sebesar 41% dan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 41.

c. Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut.

Tabel 8

Pengujian Karakteristik Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S1	19	48.7	48.7	48.7
	D3	9	23.1	23.1	71.8
	D2	3	7.7	7.7	79.5
	D1	2	5.1	5.1	84.6
	SMA/SMK	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Hasil analisis tabel 6 memberikan gambaran bahwa dari sampel yang diambil sebanyak 39 responden pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes ternyata pada segi pendidikan terdapat 5 pengelompokan yang terdiri dari pendidikan SMA sebanyak 15,4%, D1 sebanyak 5,1%, pada pendidikan D2 sebanyak 7,7%, pendidikan D3 sebanyak 23,1 %, dan pendidikan S1 sebanyak 48,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata paling banyak menepati lulusan S1 dengan presentase 48,7%.

2. Uji Instrumen Penelitian

Data merupakan salah satu komponen penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti untuk menentukan keakuratan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menyebar sampel sebanyak 39 responden sebagai data tryout penelitian. Pengujian instrument terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang di ukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan menggunakan program SPSS Versi 26.0. dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 39 responden. Pengambilan keputusan

berdasarkan pada nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Perhitungan r_{tabel} dapat diperoleh dari *degree of freedom* (df) = $n-2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan nilai n pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik. Nilai n adalah sampel, maka $df = 39-2 = 37$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3160

Perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 9

Hasil Uji Validitas Kuisioner Kinerja Pegawai (P)

Kinerja Pegawai	Perbandingan			Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	
P ¹	0,356	0,316	0,026	Valid
P ²	0,588	0,316	0,000	Valid
P ³	0,443	0,316	0,005	Valid
P ⁴	0,375	0,316	0,019	Valid
P ⁵	0,573	0,316	0,000	Valid
P ⁶	0,325	0,316	0,044	Valid
P ⁷	0,493	0,316	0,001	Valid

P ⁸	0,549	0,316	0,000	Valid
P ⁹	0,520	0,316	0,001	Valid
P ¹⁰	0,635	0,316	0,000	Valid
P ¹¹	0,692	0,316	0,000	Valid
P ¹²	0,496	0,316	0,001	Valid
P ¹³	0,661	0,316	0,000	Valid
P ¹⁴	0,535	0,316	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument variabel Kinerja Pegawai (P) yang terdiri dari 14 pertanyaan yaitu p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13 dan p14 kemudian di uji validitasnya kepada 39 responden. Memperhatikan hasil valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,316. Dan nilai signifikan $< 0,05$ Maka dengan itu kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 10

Hasil Uji validitas Kuisioner *Locus Of Control* (q)

<i>Locus of Control</i>	Perbandingan			Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	

q^1	0,621	0,316	0,000	Valid
q^2	0,690	0,316	0,000	Valid
q^3	0,605	0,316	0,000	Valid
q^4	0,551	0,316	0,00	Valid
q^5	0,588	0,316	0,000	Valid
q^6	0,513	0,316	0,001	Valid
q^7	0,532	0,316	0,000	Valid
q^8	0,543	0,316	0,000	Valid
q^9	0,543	0,316	0,000	Valid
q^{10}	0,507	0,316	0,001	Valid
q^{11}	0,499	0,316	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument variabel Komitmen Organisasi (q) yang terdiri dari 11 pertanyaan yaitu q^1 , q^2 , q^3 , q^4 , q^5 , q^6 , q^7 , q^8 , q^9 , q^{10} dan q^{11} p14 kemudian di uji validitasnya kepada 39 responden. Memperhatikan hasil valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,316. Dan nilai signifikan $< 0,05$ Maka dengan itu kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 11

Hasil Uji validitas Gaya Kepemimpinan (x)

Gaya Kepemimpinan	Perbandingan			Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	
x ¹	0,727	0,316	0,000	Valid
x ²	0,334	0,316	0,000	Valid
x ³	0,708	0,316	0,000	Valid
x ⁴	0,746	0,316	0,000	Valid
x ⁵	0,522	0,316	0,000	Valid
x ⁶	0,625	0,316	0,000	Valid
x ⁷	0,679	0,316	0,000	Valid

Sumber: Output *SPSS 26*, 2021

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument variabel Komitmen Organisasi (x) yang terdiri dari 7 pertanyaan yaitu, x², x³, x⁴, x⁵, x⁶, x⁷ p14 kemudian di uji validitasnya kepada 39 responden. Memperhatikan hasil valid karena memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} sebesar 0,316. Dan nilai signifikan < 0,05 Maka dengan itu kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 12

Hasil Uji validitas Komitmen Organisasi (y)

Komitmen Organisasi	Perbandingan			Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	
y ¹	0,752	0,316	0,000	Valid
y ²	0,737	0,316	0,000	Valid
y ³	0,731	0,316	0,000	Valid
y ⁴	0,647	0,316	0,000	Valid
y ⁵	0,799	0,316	0,000	Valid
y ⁶	0,330	0,316	0,040	Valid
y ⁷	0,374	0,316	0,039	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument variabel Komitmen Organisasi (y) yang terdiri dari 7 pertanyaan yaitu y¹, y², y³, y⁴, y⁵, y⁶ dan y⁷ p14 kemudian di uji validitasnya kepada 39 responden. Memperhatikan hasil valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,316. Dan nilai signifikan $< 0,05$ Maka dengan itu kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuisioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 39 kuisioner yang telah di isi oleh 39 responden pada penelitian ini. Salah satu cara mengetahui kuisioner mana yang valid dan tidak valid. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan semua kuisioner valid karena hasilnya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.316.

b. Uji Realibilitas

Penelitian ini harus dilakukan uji reabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuisioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel kinerja pegawai (p) dengan variabel locus of control (q), gaya kepemimpinan (x) dan komitmen organisasi (y). pengujian realibilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap realiber jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 13

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (p)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	14

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Hasil dari uji relibilitas pada variabel kinerja pegawai (p) dapat dilihat bahwa Crobach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar

yaitu $0,784 > 0,60$. Maka variabel kinerja pegawai membuktikan semua pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan realibel.

Tabel 14

Hasil Uji Realibilitas Locus Of Control (q)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.773	11

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Hasil dari uji relibilitas pada variabel Locus of control (q) dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel ini lebih rendah dari pada nilai dasar yaitu $0,533 < 0,60$. Maka variabel Locus of control membuktikan pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan tidak realibel.

Tabel 15

Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.718	7

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Hasil dari uji relibilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (x) dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,718 > 0,60$. Maka variabel kinerja pegawai membuktikan semua pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan realibel.

Tabel 16

Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	7

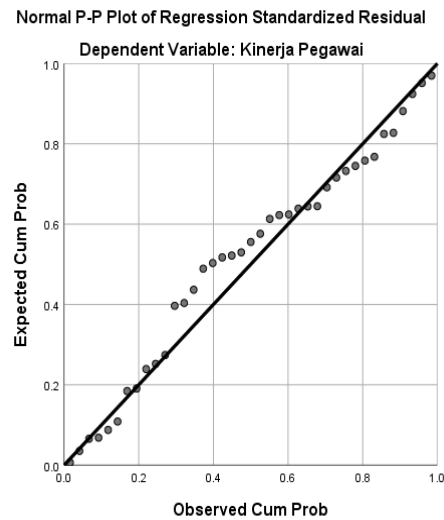
Sumber: Output *SPSS 26*, 2021

Hasil dari uji relibilitas pada variabel Komitmen Organisasi (y) dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,718 > 0,60$. Maka variabel kinerja pegawai membuktikan semua pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan realibel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali 2011 uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) ygng menggambarkan data sesungguhnya mengikuti diagonal.



Sumber: Output *SPSS* 26, 2021

Gambar 3

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data tersebut dinyatakan normal.

b. Uji Multikolieritas

Uji Multikolieritas salah satu asumsi model regresi linier yaitu tidak hanya kolerasi yang sempurna atau kolerasi yang tidak sempurna tetapi relative sangat tinggi antara variabel-variabel independent.

Adanya Multikolieritas sempurna akan berkibat koefisien agresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika Multikolieritas kurang sempurna, maka

koefisiensi regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti jika pula koefisiensi-koefisiensinya tidak dapat ditaksir dengan mudah .

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF) sebagai dasar acuannya sebagai berikut.

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi
- 2) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dari nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 17

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.46	8.003		4.181	.000		
		1						
	Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030
	Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059

Komitmen	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089
Organisasi							
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

Sumber: Output SPSS 26, 2021

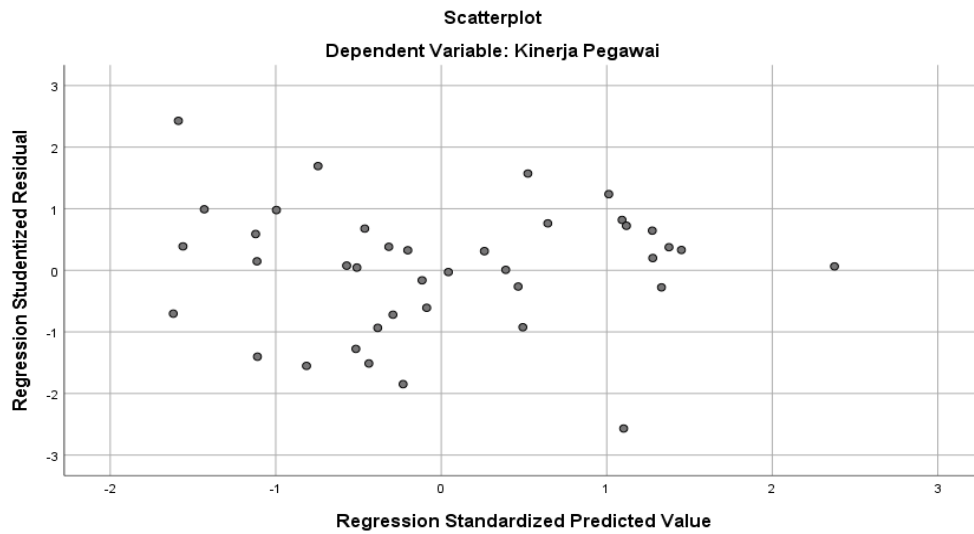
Berdasarkan tabel diatas bahwa

- a. Nilai tolerance variabel locus of control $0,971 > 0,10$ > dan nilai VIF $1,030 < 10$
- b. Nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan $0,944 > 0,10$ dan nilai VIF $1,059 < 10$
- c. Nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan $0,919 > 0,10$ dan nilai VIF $1,089 < 10$

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heterokedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali 2011: 139) tidak terjadi Heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol.



Sumber: Output SPSS 26, 2021

Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas Tidak ada gejala Heteroskedastisitas dikarenakan tidak adanya pola yang jelas pada titik-titik yang ada di gambar tersebut.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent Model regresi ini dikembangkan untuk dapat menguji hipotesis-hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

Tabel 18
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.461	8.003		4.181	.000		
Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030
Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059
Komitmen Organisasi	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089

Sumber : Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan ini didapatkan :

$$Y = 33.461 + 0,033 X1 + 0,424 X2 + 0,383 X3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 33,461, hal ini menunjukkan apabila variabel locus of control, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi jika dianggap konstan (0), maka kinerja pegawai nilainya sebesar 33,461.
2. Koefisien regresi variabel locus of control (X1) sebesar 0,033. Hal ini berarti setiap kenaikan locus of control sebesar 1% akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,033 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,424.

Hal ini berarti setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,424 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,383.

Hal ini berarti setiap kenaikan komitmen gaya kepemimpinan sebesar 1% akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,383 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik T

Uji Statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu independent variabel terhadap dependen variabel secara persial. Menurut Imam Ghozali (2011:101) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ini berarti suatu variabel independent secara persial berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 19

Hasil Uji T

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.461	8.003		4.181	.000		
	Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030

Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059
Komitmen Organisasi	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							
Sumber : Output SPSS 26, 2021							

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} sebesar 0,240 dan signifikansi $0,812 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Nilai t_{hitung} sebesar 1,728 dan signifikansi $1,181 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 3) Nilai t_{hitung} sebesar 2,091 dan signifikansi $0,044 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Uji Statistik F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independent yang dimasukan dalam model regresi tersebut mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependent. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ini menjelaskan bahwa variabel independent dapat secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent.

Tabel 20
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.156	3	73.385	3.341	.030 ^b
	Residual	768.819	35	21.966		
	Total	988.974	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Output *SPSS* 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi yaitu $0,030 < 3,341$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Locus of control (q),Gaya Kepemimpinan (x) dan Komitmen Organisasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Apabila besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independent akan berpengaruh sempurna terhadap variabel dependent.

Tabel 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.472 ^a	.223	.156	4.687	2.147

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output *SPSS 26*, 2021

Berdasarkan hasil tabel di dapatkan nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,156 yang berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 15,6 %. Sedangkan sisanya 84,4% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak tercantumkan pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Berikut ini pembahasan yang telah dijabarkan pada masing- masing variabel tersebut :

1. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang lemah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil

perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 0,240 dan nilai sig sebesar 0,812. Dari hasil tersebut maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes” tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan teori yang digunakan menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dengan menggunakan locus of control perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal maupun secara eksternal yang dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau atas usaha sendiri (Faulina, 2018). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka kinerja pegawai akan semakin tinggi akan tetapi tidak berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Implikasi yang terdapat pada hasil penelitian ini adalah Pegawai yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi cenderung lebih mudah merasa puas dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan lebih baik disebabkan adanya pengendalian diri yang bagus yang dihasilkan oleh pegawai.

Sejalan dengan uraian di atas, ketika seorang pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal menghadapi keterbatasan waktu dalam pelaksanaan pekerjaannya dan mereka tidak dapat melakukan

kontrol atas keterbatasan waktu yang ada, maka untuk meminimalisir kendala keterbatasan waktu tersebut yang mereka hadapi. Pegawai harus memiliki strategi yang berfokus kepada emosi yang diwujudkan melalui tindakan yang dapat memberikan jalan alternatif dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Azhar L (2013) dan Pradana, Kusuma, & Rahmadani (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 1,728 dan nilai sig sebesar 0,093. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes” tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan teori yang digunakan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014:42). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi Gaya Kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi akan tetapi tidak berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Implikasi yang terdapat pada hasil penelitian ini adalah gaya memimpin seorang pimpinan merupakan faktor penentu tinggi rendahnya gaya kepemimpinan para pegawai, pemimpin yang melakukan upaya perubahan paradigma dan model kepemimpinan, contohnya dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut diharapkan dapat menyelaraskan dalam peningkatan kinerja para pegawai yang ada di organisasi.

Sejalan dengan uraian di atas, hal ini sesuai bahwa pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan yang kongkrit dibandingkan dengan anggota organisasi atau bawahannya, sehingga dapat memperlihatkan kepada bawahannya untuk bekerja lebih giat lagi, dan terus meperdayakan upaya yang tinggi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, & Pramono (2020) dan Halim (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 2,091 dan nilai sig sebesar 0,044. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes” dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan teori yang digunakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat keterlibatan seseorang di dalam organisasinya dan kekuatan identifikasi seseorang tersebut terhadap organisasi lain. Komitmen organisasi dapat ditandai oleh tiga hal, yaitu sebuah kepercayaan yang kuat pada organisasi beserta penerimaan terhadap tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan kuat dengan organisasi dan kesediaan serta kesiapan untuk mengerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi (Haris, 2017). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Implikasi yang terdapat pada hasil penelitian ini adalah komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen

sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja.

Sejalan dengan uraian di atas, ketika seorang pegawai yang memiliki Komitmen organisasi dapat meningkatkan rasa kepercayaan pegawai terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang direfleksikan pegawai kepada organisasi merupakan proses berkelanjutan yang mana setiap anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemandirian yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjiwani & Wisadha (2016) dan Maharani & Efendi (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,341 dan nilai sig sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 5%. Dari hasil tersebut maka hipotesis keempat yang berbunyi “*Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes” dapat diterima kebenarannya. Pengaruh yang diperoleh bersifat positif secara signifikan artinya secara bersama-sama *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa di hitung atau di nilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan di rencanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi (Yoyo, 2018:204). Hal tersebut membuktikan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi akan bersama mempengaruhi bagaimana tindakan seorang dalam bekerja pada suatu organisasi.

Implikasi yang terjadi pada saat ini *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes dan dapat diterima kebenarannya. Pengaruh yang diperoleh bersifat positif secara signifikan artinya secara bersama-sama *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,341 dan nilai sig sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 5%. Dari hasil tersebut maka hipotesis keempat yang berbunyi “*Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini secara parsial berdasarkan variabel *Locus of Control* terhadap variabel Kinerja Pegawai tidak terdapat pengaruh. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi X_1 sebesar 0,812 artinya pada variabel X_1 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak.
2. Hasil dari penelitian ini secara parsial berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai tidak terdapat pengaruh. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi X_2 sebesar 0,093 artinya pada variabel X_2 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak.
3. Hasil dari penelitian ini secara parsial berdasarkan variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai terdapat pengaruh. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi X_3 sebesar 0,044 artinya pada variabel X_3 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

4. *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai uji statistik F_{hitung} sebesar 3,341 dimana nilai F_{hitung} variabel tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,87 dan mempunyai nilai signifikansi 0,030 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,156 atau 15,6 %.

B. Saran

Berdasarkan dari pengajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun peneliti yang selanjutnya sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Brebes

Sebaiknya dinas kebudayaan dan pariwisata meningkatkan tingkat kinerja pegawai dengan memaksimalkan *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi para pegawainya. Dengan cara memberikan literatur akan materi-materi terkait dengan *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi agar para pegawai dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja organisasi yang mana akan meningkatkan pendapatan bagi pemasukan daerah kabupaten Brebes dari sektor kebudayaan dan pariwisata.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh dari kinerja pegawai agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan maksimal.

3. Implikasi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Implikasi yang terjadi pada saat ini *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes dan dapat diterima kebenarannya. Pengaruh yang diperoleh bersifat positif secara signifikan artinya secara bersama-sama *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,341 dan nilai sig sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 5%. Dari hasil tersebut maka hipotesis keempat yang berbunyi “*Locus Of*

Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi
Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas
Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 14*, 147.
- arikunto, s. (1998). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* . jakarta : PT rineka cipta.
- arikunto, s. (2006). *prosedur penelitian* . jakarta : PT rineka cipta.
- arikunto, s. (2010). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* . jakarta : PT rineka cipta.
- arikunto, s. (2012). *prosedur penelitian* . jakarta : PT rineka cipta.
- arlisanis, f. (2018). pengaruh locus of control, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan bank tabungan negara syariah cabang semarang. skripsi IAIN salatiga.
- ayudiati, s. e. (2010). analisis locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank jateng semarang. skripsi universitas diponegoro semarang . hal 17.
- baihaqi, m. f. (2010). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT yudistira ghalia indonesia) yogyakarta. skripsi universitas diponegoro .
- bangun, w. (2012). *manajemen sumber daya manusia* . jakarta : erlangga.
- Desak Made Putri Sanjiwani, I. G. (2016). Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor kantrio akuntan publik . Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- edison, e., anwar, y., & komariyah, i. (2018). *manajemen sumber daya manusia* . bandung : alfabeta .
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- ghozali, i. (2013). *analisis multivariant dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi edisi 7*. semarang: badan penerbit universitas diponegoro.

- ghozali, i. (2016). *aplikasi analisis multivariant dengan program IBM SPSS 23 edisi 8* . semarang : badan penerbit universitas diponegoro.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik*, VII(2), 92-104.
- haris, h. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap kualitas layanan di PT asuransi jasindo (persero) kantor cabang korporasi dan ritel bandung . *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 140.
- hasibuan, m. (2014). *manajemen sumber daya manusia* . jakarta : bumi aksara.
- kartini, k. (2008). *pemimpin dan kepemimpinan* . jakarta : raja rafindo perseda.
- kustrianingsih, m. r. (2016). pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang. *journal of management Vol.02 No.02*.
- L, A. A. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *JURNAL EKONOMI*, XXI, 1-15.
- luthas, f. (2006). *perilaku organisasi edisi 10*. yogyakarta : andi.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XIII(2), 49-61.
- mentari, h. c. (2014). analisis pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor telkom jalan pahlawan 10 semarang). skripsi universitas diponogoro.
- mutamaminah, A. (2019). skripsi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai struktural di balai diklat surabaya . 16.
- Parashakti, R. D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, VOL 10, 71-72.
- Pradana, G. A., Kusuma, I. G., & Rahmadani, D. A. (2019). Pengaruh Independensi, Locus of Control, Kompleksitas Tugas dan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM)*, I(4), 489-504.

- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, IV(1), 70-80.
- reza, r. a. (2010). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar sentosa prakarsa Banjarnegara. Skripsi universitas diponegoro semarang .
- Rivai, V. (2014). *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. jakarta : raja grafindo persada.
- Sanjiwani, D. M., & Wisadha, I. G. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 920-947.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan bank negeri cabang simpang 4 pasaman barat. Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1*.
- sopiyah. (2008). *perilaku organisasi* . yogyakarta : andi.
- sudaryo, y., ariwibowo , a., & sofiyati , n. a. (2018). *manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* . yogyakarta : andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung : alfabeta.
- sugiyono. (2015). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung : alfabeta .
- sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung : alfabet cv.
- sulistin, y. (2012). hubungan locus of control dengan kepuasan kerja perawat simobito kabupaten jombang. skripsi UIN Malang . hal 24-25.
- suliyanto. (2008). *metode penelitian bisnis untuk skripsi, tesis dan disertasi*. yoyakarta : andi offset.
- thoha, m. (2010). *kepemimpinan dalam manajemen* . jakarta : rajawali pers .

- Ukkas, I., & Dirham latif. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium*, VI(1), 19-28.
- ukkas, i., & latif, d. (2017). pengaruh iklim organisassi dan komitmen organisasi terhadap organization citizenship beharvior (OCB). *Jurnal Equilibrium*.
- umam, k. (2010). *perilaku organisasi* . bandung : pustaka setia .
- umar, h. (2010). *metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis edisi 11*. jakarta : PT raja grafindo persada.
- Untari, D. (2018). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Cano Ekonomos*, Volume 7, 10-11.
- wahyuningsisih, & kuswati , r. (2013). analisis locus of control terhadap kinerja karyawan seminar nasional . *PERAN PERBANKAN SYARIAH DALAM PENGUATAN* , 276.
- wibowo. (2017). *manajemen kinerja edisi ke 5*. jakarta : PT raja grafindo persada.
- Yusnaena, & Salmi hayati. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 45-58.
- Z.H, I. n. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UPT Wilayah Sulselrabar. *Skripsi STAE ISLAMIC UNIVERSITY ALAUDDIN MAKASSAR*, 46-45.
- zakiyah, k. (2017). pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM (multi level marketing) oriflame disurabaya dalam komunikasi M3 network. skripsi universitas islam negeri maulana malik ibrahim . 21-25.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Penelitian : Pengaruh *Locus Of Control* Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Brebes

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.

Adapun data yang saya minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Saya memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini saya sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada saya.

Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan banyak terima kasih

Tegal, 19 Mei 2021

Hormat saya,

Nizar Noor Falah T

Identitas Responden :

1. Usia : ☐ <20 th ☐ 21-30 th
☐ 31-40 th ☐ >41 th
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK/MA
☐ D1/D2
☐ D3
☐ S1
☐ S2

Petunjuk Pengisian Angket

Untuk pernyataan dibawah ini, Isilah jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang mewakili jawaban anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya					
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Setiap pegawai memiliki latar belakang yang berbeda-beda					
4	Pegawai laki-laki memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai perempuan					
5	Saya mempunyai persepsi yang baik					
6	Saya mempunyai <i>attitude</i> yang baik					
7	Saya mempunyai <i>personality</i> yang baik					
8	Saya dapat menangkap dan memahami pembelajaran dari setiap tugas yang diberikan					
9	Saya mempunyai motivasi yang besar dalam pekerjaan					
10	Sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kompeten dan keahlian dalam melakukan tugas					
11	Atasan saya mempunyai kepemimpinan yang baik dalam mengatur organisasi					
12	Saya mendapat penghargaan atas apa yang saya kerjakan					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur dengan waktu yang sudah direncanakan					

14	Setiap pegawai bekerja sesuai <i>jobs design</i> masing-masing					
----	--	--	--	--	--	--

B. Locus Of Control

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan untuk bekerja keras dalam pekerjaan yang di bebaskan					
2	Saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah dalam pekerjaan					
4	Saya selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin dalam pekerjaan					
5	Saya mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil dalam pekerjaan					
6	Saya kurang mempunyai inisiatif yang baik dalam pekerjaan					
7	Saya mempunyai sifat mudah menyerah dalam pekerjaan					
8	Saya cenderung memiliki sifat kurang suka berusaha dalam pekerjaan					
9	Saya cenderung kurang dalam mencari informasi yang dibutuhkan dan diperlukan					
10	Saya mempunyai harapan akan korelasi antara usaha dan sukses dalam berorganisasi					
11	Saya cenderung lebih mudah di pengauhi dan tergantung pada petunjuk orang lain					

C. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya memiliki andil paling besar dalam organisasi					
2	Pemimpin saya memutuskan wewenang hanya pada dirinya saja					
3	Pemimpin saya mendelegasikan wewenang kepada saya					
4	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan secara bebas dan leluasa					
5	Pemimpin saya dapat menciptakan kerjasama pegawai dalam organisasi					
6	Pemimpin saya selalu melakukan pendekatan secara baik dalam bekerja dengan pegawai yang lain					
7	Pemimpin saya mendorong partisipatif saya dalam kegiatan pekerjaan					

D. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengatur perasaan emosional dengan baik					
2	Saya terlibat menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja					
3	Saya mempunyai keterlibatan akan keluarnya pegawai dari organisasi					
4	Saya selalu menjaga nama baik organisasi supaya tidak kehilangan senioritas kerja saya					
5	Saya sering membantu dalam proses promosi pada organisasi					
6	Saya mempunyai kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan					
7	Saat ini saya tetap tinggal di kantor dinas karena berkomitmen terhadap organisasi					

Lampiran 2 :**Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	KINERJA PEGAWAI														Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	56
2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	61
3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	60
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	55
6	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	60
7	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	63
8	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	3	5	50
9	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	2	3	5	54
10	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	54
11	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	53
12	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	56
13	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	48
14	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60
15	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57
16	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	55
17	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	56
18	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	60
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	61
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	59
21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	60
22	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	52
23	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	54
24	4	5	5	2	5	4	5	4	5	3	5	2	3	5	57
25	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	2	3	5	51
26	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	5	52
27	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	4	5	53
28	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	57
29	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46

30	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	61
31	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	46
32	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	46
33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	48
34	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	55
35	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	63
36	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	56
37	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	47
38	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	61
39	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	46

Lampiran 3 :

Data Penelitian Variabel *Locus of Control* (X₁)

No	LOCUS OF CONTROL											TOTAL
	Q1	Q1	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	
1	3	3	5	3	5	4	2	4	2	3	1	35
2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	2	40
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	42
5	5	5	5	3	4	5	5	2	3	3	1	41
6	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	2	37
7	5	4	5	5	5	3	1	4	2	4	4	42
8	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	1	32
9	3	5	5	3	4	4	2	2	1	2	1	32
10	3	4	4	4	5	5	3	4	1	1	2	36
11	3	4	4	3	5	4	3	4	1	3	1	35
12	3	3	3	4	4	2	2	2	1	2	1	27
13	3	4	4	5	5	4	2	4	4	3	2	40
14	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	35
15	4	4	5	3	5	1	1	1	1	4	1	30
16	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	43
17	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	34
18	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	2	38
19	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	37
20	3	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	37
21	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	2	36

22	3	5	4	4	5	3	3	3	2	4	3	39
23	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	1	29
24	3	4	5	5	5	2	1	2	1	3	1	32
25	3	4	4	4	5	5	1	2	2	1	1	32
26	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	34
27	3	5	5	5	4	5	2	2	1	3	1	36
28	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	41
29	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	37
30	4	5	5	4	4	3	2	1	2	5	3	38
31	3	3	4	5	4	2	2	2	2	4	3	34
32	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	30
33	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	33
34	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	1	32
35	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	37
36	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	29
37	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	33
38	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	35
39	4	4	3	4	4	3	2	1	2	4	3	34

Lampiran 4 :

Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	GAYA KEPEMIMPINAN							TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	2	2	4	3	3	3	4	21
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	2	4	4	5	5	5	30
4	5	2	4	4	4	5	4	28
5	5	2	4	4	4	5	4	28
6	5	2	4	4	4	5	5	29
7	5	2	4	4	4	5	4	28
8	4	4	5	3	5	4	4	29
9	3	3	3	4	4	5	4	26
10	3	3	3	3	4	4	4	24
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	4	5	4	25
13	3	3	3	3	3	5	4	24
14	3	4	4	4	4	4	4	27

15	4	3	3	4	4	4	4	26
16	5	2	3	3	4	3	3	23
17	4	2	3	4	4	5	4	26
18	5	4	4	4	4	4	4	29
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	5	2	4	4	4	5	5	29
21	5	3	4	4	4	5	5	30
22	5	2	4	4	4	5	4	28
23	3	2	3	3	4	5	4	24
24	4	2	3	1	3	4	4	21
25	3	1	3	4	5	5	4	25
26	3	3	3	4	4	5	4	26
27	2	3	2	3	4	4	4	22
28	3	2	3	2	4	4	4	22
29	5	3	4	3	4	5	4	28
30	3	3	3	4	5	5	5	28
31	4	2	3	3	5	5	5	27
32	3	2	3	3	4	5	4	24
33	3	2	3	3	4	3	3	21
34	3	3	3	3	4	3	4	23
35	3	3	3	3	4	3	3	22
36	4	3	3	4	4	4	4	26
37	3	4	4	4	4	3	3	25
38	3	3	4	3	5	3	3	24
39	3	3	3	3	4	3	3	22

Lampiran 5 :

Data Penelitian Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No	KOMITMEN ORGANISASI							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	2	3	1	4	3	5	3	21
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	5	4	30
5	3	4	3	3	3	3	3	22
6	1	1	1	1	1	1	5	11
7	4	4	5	4	4	4	3	28

8	2	3	1	3	3	5	2	19
9	3	4	1	5	4	4	3	24
10	3	4	1	4	4	5	2	23
11	3	4	2	3	3	4	4	23
12	3	4	2	5	4	5	2	25
13	2	4	1	4	4	5	3	23
14	5	5	5	5	4	4	4	32
15	3	3	2	3	4	4	3	22
16	3	4	4	4	5	5	5	30
17	3	3	5	4	4	5	3	27
18	5	4	4	5	4	4	4	30
19	5	4	4	5	4	3	3	28
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	3	3	2	4	4	5	3	24
22	5	2	2	5	4	5	2	25
23	4	4	1	5	4	5	1	24
24	3	4	1	5	3	5	3	24
25	3	4	1	5	3	5	3	24
26	3	4	1	5	3	5	3	24
27	3	3	1	3	3	5	1	19
28	4	4	4	5	4	4	5	30
29	5	5	2	3	5	5	4	29
30	5	5	3	5	4	4	4	30
31	4	3	3	3	3	3	3	22
32	4	4	2	3	3	3	3	22
33	1	3	1	4	3	5	3	20
34	2	3	3	4	3	3	3	21
35	5	5	5	5	4	4	4	32
36	2	4	1	5	4	4	3	23
37	3	3	1	5	3	4	4	23
38	4	3	3	3	3	3	3	22
39	4	4	2	3	3	3	3	22

Lampiran 6 :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Kinerja Pegawai

Correlations

[illegible]

q2	Pearson Correlation	.523**	1	.672**	.389*	.370*	.358*	0.311	0.199	0.14	.359*	0.105	.690**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0	0.015	0.02	0.025	0.054	0.223	0.394	0.025	0.525	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q3	Pearson Correlation	.452**	.672**	1	.389*	.502**	0.282	0.112	0.157	0.032	.350*	0	.605**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0		0.014	0.001	0.082	0.495	0.341	0.847	0.029	1	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q4	Pearson Correlation	.357*	.389*	.389*	1	.485**	0.164	-.014	0.265	0.118	.318*	0.218	.551**
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.015	0.014		0.002	0.317	0.394	0.103	0.473	0.049	0.183	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q5	Pearson Correlation	0.23	.370*	.502**	.485**	1	.421**	0.155	.393*	-.0039	0.142	0	.588**
	Sig. (2-tailed)	0.159	0.02	0.001	0.002		0.008	0.346	0.013	0.813	0.387	1	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q6	Pearson Correlation	0.104	.358*	0.282	0.164	.421**	1	.420**	0.302	0.132	-.021	-.0046	.513**
	Sig. (2-tailed)	0.528	0.025	0.082	0.317	0.008		0.008	0.062	0.424	0.2	0.78	0.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q7	Pearson Correlation	0.148	0.311	0.112	-.014	0.155	.420**	1	0.305	.484**	0.059	0.294	.532**
	Sig. (2-tailed)	0.368	0.054	0.495	0.394	0.346	0.008		0.059	0.002	0.72	0.069	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q8	Pearson Correlation	0.136	0.199	0.157	0.265	.393*	0.302	0.305	1	.362*	-.0042	0.14	.543**
	Sig. (2-tailed)	0.41	0.223	0.341	0.103	0.013	0.062	0.059		0.024	0.8	0.396	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q9	Pearson Correlation	0.236	0.14	0.032	0.118	-.0039	0.132	.484**	.362*	1	0.253	.530**	.543**

	Sig. (2-tailed)	0.148	0.394	0.847	0.473	0.813	0.424	0.002	0.024		0.12	0.001	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q10	Pearson Correlation	.549**	.359*	.350*	.318*	0.142	-.021	0.059	-.042	0.253	1	.543**	.507**
	Sig. (2-tailed)	0	0.025	0.029	0.049	0.387	0.2	0.72	0.8	0.12		0	0.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
q11	Pearson Correlation	0.27	0.105	0	0.218	0	-.046	0.294	0.14	.530**	.543**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	0.096	0.525	1	0.183	1	0.78	0.069	0.396	0.001	0		0.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q	Pearson Correlation	.621**	.690**	.605**	.551**	.588**	.513**	.532**	.543**	.543**	.507**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.001	0	0	0	0.001	0.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.773	11

3) Gaya Kepemimpinan

		Correlations							
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	X
x1	Pearson Correlation	1	-0.017	.588**	.414**	0.185	.405*	.396*	.727**
	Sig. (2-tailed)		0.916	0	0.009	0.259	0.01	0.013	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x2	Pearson Correlation	-0.017	1	.351*	0.269	0.111	-0.228	-0.053	.334*

	Sig. (2-tailed)	0.916		0.028	0.098	0.503	0.163	0.751	0.038
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x3	Pearson Correlation	.588**	.351*	1	.438**	0.278	0.145	0.27	.708**
	Sig. (2-tailed)	0	0.028		0.005	0.086	0.378	0.097	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x4	Pearson Correlation	.414**	0.269	.438**	1	.386*	.395*	.361*	.746**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.098	0.005		0.015	0.013	0.024	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x5	Pearson Correlation	0.185	0.111	0.278	.386*	1	0.249	.326*	.522**
	Sig. (2-tailed)	0.259	0.503	0.086	0.015		0.127	0.043	0.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x6	Pearson Correlation	.405*	-0.228	0.145	.395*	0.249	1	.735**	.625**
	Sig. (2-tailed)	0.01	0.163	0.378	0.013	0.127		0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	.396*	-0.053	0.27	.361*	.326*	.735**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.751	0.097	0.024	0.043	0		0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X	Pearson Correlation	.727**	.334*	.708**	.746**	.522**	.625**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0.038	0	0	0.001	0	0	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.718	7

4) Komitmen Organisasi

Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y
y1 Pearson Correlation	1	.536**	.604**	.346*	.525**	-.012	.154	.752**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.031	.001	.940	.351	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y2 Pearson Correlation	.536**	1	.342*	.484**	.602**	.266	.169	.737**
Sig. (2-tailed)	.000		.033	.002	.000	.102	.305	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y3 Pearson Correlation	.604**	.342*	1	.191	.432**	-.157	.467**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.033		.244	.006	.338	.003	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y4 Pearson Correlation	.346*	.484**	.191	1	.519**	.477**	-.027	.647**
Sig. (2-tailed)	.031	.002	.244		.001	.002	.871	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y5 Pearson Correlation	.525**	.602**	.432**	.519**	1	.530**	.067	.799**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.001		.001	.686	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y6 Pearson Correlation	-.012	.266	-.157	.477**	.530**	1	-.332*	.330*
Sig. (2-tailed)	.940	.102	.338	.002	.001		.039	.040
N	39	39	39	39	39	39	39	39
y7 Pearson Correlation	.154	.169	.467**	-.027	.067	-.332*	1	.374*
Sig. (2-tailed)	.351	.305	.003	.871	.686	.039		.019
N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y Pearson Correlation	.752**	.737**	.731**	.647**	.799**	.330*	.374*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.019	
N	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.724	7

Lampiran 7 :

Hasil Perhitungan SPSS 26

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	61.5	61.5	61.5
	Perempuan	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

b. Pengujian Karakteristik Umur

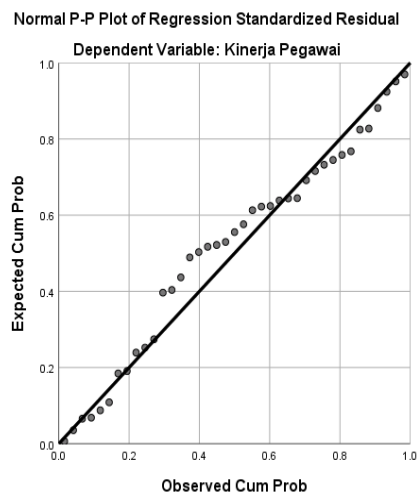
Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	7	17.9	17.9	17.9
	30-39	16	41.0	41.0	59.0
	40-49	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

c. Pengujian Karakteristik Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	19	48.7	48.7	48.7
	D3	9	23.1	23.1	71.8
	D2	3	7.7	7.7	79.5
	D1	2	5.1	5.1	84.6
	SMA/SMK	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

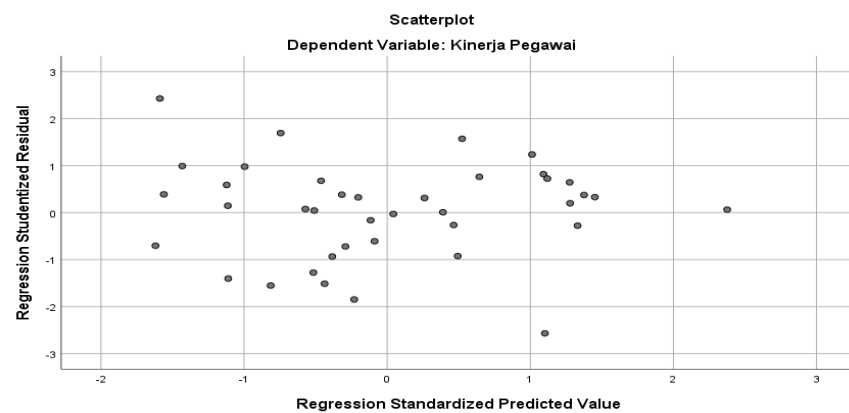


b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.461	8.003		4.181	.000		
	Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030
	Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059
	Komitmen Organisasi	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

c. Uji Heteroskedastisitas



3. Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.461	8.003		4.181	.000		
	Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030

Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059
Komitmen Organisasi	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.461	8.003		4.181	.000		
Locus of Control	.033	.140	.036	.240	.812	.971	1.030
Gaya Kepemimpinan	.424	.245	.265	1.728	.093	.944	1.059
Komitmen Organisasi	.383	.183	.325	2.091	.044	.919	1.089

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.156	3	73.385	3.341	.030 ^b
	Residual	768.819	35	21.966		
	Total	988.974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Gaya Kepemimpinan

c. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.472 ^a	.223	.156	4.687	2.147

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 :**Tabel r untuk df = 1-50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287

23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9 :

Tabel t untuk df = 1-40

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079

9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 10 :

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22

9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

:Lampiran 11

Sekala pengukuran kinerja laporan
kinerja instansi pemerintah tahun 2019-2020

No	Program	Indikator kinerja	Tahun 2019	Tahun 2020
1		Kontribusi sektor pariwisata	96,8 %	84,8%

	Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata.	Angka capaian kunjungan wisata	98,6%	85,5%
2	Meningkatkan kesejahteraan pelaku seni berbasis kreativitas lokal	Tingkat prestasi seni dan tradisi budaayaan	98,3%	85,25%
			97,9%	85,19

Lampiran 12

Tabel 22

Daftar hadir pegawai

Dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten brebes 2019 - 2020

No	Tahun	bulan	Hadir	Tidak hadir	total
1	2019	Januari - juni	202	32	66
		Juli - desember	200	34	
2	2020	Januari -juni	176	58	119
		Juli - desember	173	61	

Lampiran 13



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Jalan A. Yani No. 87 Telepon. (0283) 671840 Fax. (0283) 671027 Brebes 52212

Nomor : 556 / 0388 / 2021
 Lampiran : -
 Perihal : Rekomendasi ijin
 Penelitian

Brebes, 21 Juli 2021

Kepada :
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Pancasakti Tegal
 Di
 TEGAL

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal Nomor : 10/K/E/FEB/UPS/I/2021 tanggal 21 Januari 2021 Perihal Ijin penelitian. sShubungan dengan hal tersebut dengan ini kami memberikan ijin Penelitian kepada :

Nama : Nizar Noor Falah T
 NPM : 4117500061
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Asal Universitas : Universitas Pancasakti Tegal
 Judul Skripsi : Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Brebes.

Rekomendasi ini diberikan sebagai dukungan kepada mahasiswa tersebut untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Demikian surat rekomendasi ini kami berikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plt. KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN

